

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN *REWARD* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BPRS BANDAR LAMPUNG**



Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Dalam Ilmu Perbankan Syariah

Oleh

Muhammad Rio

NPM. 1351020118

Jurusan : Perbankan Syariah

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN

LAMPUNG

1440 H / 2019 M

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN *REWARD* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BPRS BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Dalam Ilmu Perbankan Syariah

Oleh

Muhammad Rio

NPM. 1351020118

Jurusan : Perbankan Syariah

Pembimbing I

A Zuliansyah, S.Si.M.M

Pembimbing II

: Femei Purnamasari, S.E.,M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG**

1440 H / 2019 M

ABSTRAK

Kompensasi, motivasi dan *reward* sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. *Reward* dapat memberikan semangat para karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan *Reward* terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung. Populasi penelitian ini adalah karyawan BPRS Bandar Lampung yaitu sebanyak 24 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian lapangan yang bersifat asosiatif yaitu penelitian yang dimiliki sifat hubungan antara variabel. Serta alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS 20.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Variabel independen dari penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan *reward* sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan digunakan uji F dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial digunakan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan Variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 92.506 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.61. Nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung. Nilai *Adjusted R square* sebesar 0.923 artinya sebesar 92.3% variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward*.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, *Reward*, Kinerja Karyawan, BPRS



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN
REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BPRS BANDAR LAMPUNG**

Nama : MUHAMMAD RIO

NPM : 1351020118

Jurusan : PERBANKAN SYARIAH

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

MENYETUJUI

**Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqsyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

A Zuliansyah, S. Si.M.M

NIP. 198302222009121003

Pembimbing II

Femei Purnamasari, S.E.Si.

NIP. 197807252009121002

Mengetahui

Ketua Prodi Perbankan Syariah

Ahmad Habibi, S.E., M.E.

NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI, DAN
REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPRS BANDAR
LAMPUNG** disusun oleh : **MUHAMMAD RIO, NPM: 1351020118**, Jurusan
PERBANKAN SYARIAH, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah pada
hari/tanggal : kamis/ 14 Maret 2019.

TIM MUNAQSYAH

Ketua sidang

: **Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I**

Sekretaris

: **Muhammad Iqbal, M.E.I**

Penguji Pendamping I : **H. Syamsul Hilal, M.Ag**

Penguji Pendamping II : **Femei Purnamasari, S.E., M.Si**

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Moh Bahrudin, M.Ag
NIP. 195808241989031003

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rio
NPM : 1351020118
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPRS BANDAR LAMPUNG” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Bandar Lampung, 16 Januari 2019

Penyusun

Muhammad Rio
NPM. 1351020118

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahuinya”. (QS. Al-Anfal, ayat: 27).



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan dan saya dedikasikan sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terimakasih saya yang mendalam kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta Ibu Rima Oktramisti dan Ayah bapak Ahmad Abi Sofyan yang tiada hentinya mencurahkan kasih sayangnnya untukku, anugerah Allah SWT yang luar biasa diberikan kepadaku karena telah memiliki orang tua yang tulus mencintaiku, mengajarkanku tentang nilai-nilai kehidupan, yang selalu bekerja keras, tak kenal letih dan bersabar dan yang selalu menyebutkan namaku dalam setiap lantunan doa'nya, mereka adalah orang tua yang sangat luar biasa, semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan kebahagiaan kepada Ibu dan Ayah. Amin
2. Kaka satu-satunya Rinanda Farisia yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta selalu menginginkan kebaikan.
3. Adikku satu-satunya Putri ramadiah yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta selalu mengingatkan kebaikan.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Muhammad Rio dilahirkan di Kota Bandar Lampung pada tanggal 27 desember 1994. Penulis adalah anak kedua dari tiga saudara, putra dari Ibu Rima Oktramisti dan Bapak Ahmad Abi Sofyan.

Berikut adalah daftar riwayat pendidikan penulis:

1. TK Dwi Tunggal Bandar Lampung selesai pada tahun 2000.
2. SD Negeri 1 Langkapura dari kelas 1-6 pada tahun 2006.
3. SMP Negeri 7 Bandar Lampung tahun 2009.
4. SMA Negeri 14 Bandar Lampung tahun 2012.
5. Pada tahun 2013 penulis melanjutkan keperguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung, mengambil program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam .



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul “pengaruh kompensasi, motivasi, dan reward terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung” dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Perbankan Syariah.

Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tak lupa dihaturkan terima kasih sedalam-dalamnya. Saya rinci ungkapan terima kasih itu disampaikan kepada:

1. Dr. Moh. Bahrudin, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan 1, 2 dan 3. Yang selalu memotivasi mahasiswa untuk menjadi pribadi yang berkualitas dan menjunjung tinggi nilai-nilai islami.

2. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah yang senantiasa sabar dalam memberi arahan serta selalu memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
3. A Zuliansyah, S.Si.M.M dan Femei Purnamasari, S.E,M.Si selaku pembimbing I dan II yang dengan sabar memberikan pengarahan, saran, dan bimbingan hingga penulisan skripsi ini selesai, semoga barokah ilmu dan pengetahuan yang diberikan selama ini.
4. Kepada Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah yang telah memberikan ilmu dan pelajaran kepada penulis selama proses perkuliahan.
5. Kepada seluruh staff akademik dan pegawai perpustakaan yang memberikan pelayanan yang baik dalam mendapatkan informasi dan sumber referensi, data dan lain-lain.
6. Kepada guru-guru yang mengenalkanku huruf hingga mengajarkan arti kehidupan.
7. Terkhusus untuk teman-teman seperjuangan saya yang dari masuk kuliah sampai saat ini yg telah berjuang bersama-sama yaitu Beno Saputra, Rosa Septiawan, Zazat Ramadhan, Banu Arafat, Ochi Oktavia yang telah mensupport untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Almamater kampus hijau UIN Raden Intan Lampung yang menjadi tempatku menimba ilmu.

9. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2013 khususnya kelas c yang telah bersamaan mengukir sejarah, kenangan dan pengalaman hingga saat ini serta ikut serta dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh sahabat dan semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan, motivasi, inspirasi dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada Bapak, Ibu, Teman dan Saudara semuanya dengan amal ibadah masing-masing. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal itu tidak lain disebabkan karena keterbatasan kemampuan, waktu dan dana yang dimiliki. Untuk itu kiranya pada pembaca dapat memberikan masukan, saran, dan kritik yang membangun, guna melengkapi tulisan ini.

Bandar Lampung, 16 Januari 2019

Penulis

Muhammad Rio
NPM. 1351020118

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.	i
ABSTRAK.	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP.	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
DAFTAR ISI.....	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	2
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Batasan Penelitian.....	9
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	12

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	13
2. Tujuan Manajemen.....	14
3. Fungsi Manajemen.....	15

B. Sumber Daya Insani

1. Pengertian Sumber Daya Insani.....	16
2. Sumber Daya Insani dalam Islam.....	17

3. Landasan Sumber Daya Insani.....	19
4. Kualitas Sumber Daya Insani.....	23
C. Kinerja Karyawan	
1. Pengertian Kinerja Karyawan	25
2. Manfaat Penilaian Kerja.....	26
3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	27
4. Indikator Kinerja Karyawan.....	28
D. Konsep Kompensasi	
1. Pengertian Kompensasi	29
2. Jenis Kompensasi.....	30
3. Tujuan Kompensasi.....	31
4. Fungsi Kompensasi	33
5. Indikator Kompensasi	33
6. Kompensasi Menurut Pandangan Islam.....	35
E. Konsep Motivasi	
1. Pengertian Motivasi.....	36
2. Fungsi Motivasi.....	37
3. Tujuan Motivasi Kerja	38
4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	39
5. Jenis – Jenis Motivasi.....	42
6. Indikator Motivasi Kerja	43
F. Reward	
1. Pengertian Reward	44
2. Macam – Macam Reward	46
3. Tujuan Reward	48
4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Reward	50
G. Penelitian Terdahulu	53
H. Kerangka Pemikiran	56
I. Hipotesis	58

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian	59
B. Sumber Data.....	60
C. Populasi dan Sampel Penelitian	61
D. Teknik Pengumpulan Data.....	62
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	63
F. Pengukuran Instrumen Penelitian	67
G. Teknik Analisis Data.....	67

BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BPRS Bandar Lampung	
1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Bandar Lampung	75
2. Kepengurusan BPRS Kota Bandar Lampung	78

3. Dasar Hukum Operasional	79
4. Visi Misi dan Motto	81
5. Kepemilikan Saham	82
6. Sumber Daya Manusia	82
7. Pelayanan Produk	83
8. Kegiatan Usaha	85
9. Perkembangan Usaha	86
10. Produk PT BPRS	86
B. Hasil Penelitian.....	88
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	88
2. Analisis Data Kuantitatif	93
3. Analisis Regresi Linear Berganda	96
C. Pembahasan.....	103
1. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	103
2. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	104
3. Analisis Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	105
4. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	105

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	107
B. Saran.....	108

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan di BPRS Bandar Lampung	8
Tabel 3.1	Definisi Oprasional Variabel	65
Tabel 4.1	Porsi Kepemilikan Saham BPRS Kota Bandar Lampung	82
Tabel 4.2	Perkembangan Usaha	86
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Kompensasi	88
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Motivasi	89
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas <i>Reward</i>	90
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	90
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas	92
Tabel 4.8	Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Faktor Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	93
Tabel 4.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	94
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Faktor <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	95
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Faktor Kompensasi, Faktor Motivasi dan Faktor <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	96
Tabel 4.12	Hasil Uji Hipotesis Variabel Faktor Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	97

Tabel 4.13	Hasil Uji Hipotesis Variabel Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	98
Tabel 4.14	Hasil Uji Hipotesis variabel Faktor <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	99
Tabel 4.15	Hasil Uji Hipotesis Variabel Faktor Kompensasi, Faktor Motivasi dan Faktor <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	101



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	58
------------	-------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “**Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung**”. Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam memahami arti dari judul skripsi ini, maka penulis perlu memberikan penjelasan mengenai judul tersebut sebagai berikut :

1. **Kompensasi** adalah salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan.¹
2. **Motivasi** adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama seacara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan.²
3. ***Reward*** adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai”. Reward adalah insentif yang

¹ Suzana, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri*, (Batam : Jurnal, 2016), h. 15.

2

mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”.³

4. **Kinerja Karyawan** adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.⁴

Berdasarkan penjelasan istilah-istilah diatas dapat ditegaskan bahwa skripsi ini mengkaji tentang **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Reward Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung.**

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul skripsi ini untuk diteliti adalah sebagai berikut:

1. Alasan Objektif

Dalam penelitian ini penulis menarik untuk diteliti karena untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap tingkat Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung.

2. Secara Subjektif

- a. Pembahasan ini sangat relevan dengan disiplin ilmu pengetahuan yang penulis pelajari di Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Jurusan Perbankan

³ Henry Simamora. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h.514.

⁴Husein Umar, *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Sun, 2012), h. 53.

Syari'ah serta tersedianya literatur ataupun sumber lainya seperti jurnal, artikel dan data yang diperlukan untuk menunjang referensi kajian dalam usaha menyelesaikan karya ilmiah ini.

- b. Lokasi penelitian yang terjangkau dari segi transportasi dan pihak perusahaan memperbolehkan proses penelitian.

C. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Bank Syariah di Indonesia secara formal baru dimulai tahun 1992 dan secara serius dimulai dikembangkan pada tahun 1998. Dengan diberlakukannya Undang-Undang No.10 tahun 1998 dan Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, maka pengembangan industri Perbankan Syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi. (Peraturan Bank Indonesia, 2006). Semakin tinggi pertumbuhan industri perbankan syariah, tentunya semakin besar sumber daya manusia yang dibutuhkan dengan pangsa pasar 4,87%. Hal ini ditunjukkan dengan jumlahnya yang hampir setiap tahun selalu meningkat.⁵

Tingginya pertumbuhan industri keuangan syariah hingga rata-rata 30% membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang profesional. Menurut guru

⁵Yesi Fitriani, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah* (Jakarta : Jurnal, 2017), h 33

besar Fakultas Ekonomi Universitas Erlangga, Surabaya, Suroso Imam Zadjuli, dalam 20 tahun kedepan diperlukan banyak tenaga kerja Islami profesional.⁶

Pertumbuhan Bank syariah sangatlah cepat, dunia perbankan juga tidak terlepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (sumber daya manusia) yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁷

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja, meningkatkan kompetensi, dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan

⁶Ay Maryani, *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan* (Jakarta : Jurnal, 2017), h. 10.

⁷Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. (Yogyakarta : Pustaka Pelajar) h. 53.

dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.⁸

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan suatu badan usaha, bahkan maju mundurnya keberhasilan suatu perusahaan tersebut perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan Kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang di tempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan Kinerja karyawan, misalnya dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. BPRS merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan dengan letaknya yang strategis di kota Bandar Lampung. Dengan jumlah karyawan yang banyak.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan. Proses pengembangan disini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan SDM. Karena sejatinya, upaya tersebut

⁸Sindi Larasati, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom*. (Makassar : Jurnal, 2014) h. 20.

merupakan suatu kondisi yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi, termasuk dalam pengembangan kualitas SDM yang ada di lembaga perbankan syariah Indonesia.

Seorang pemimpin atau kepala cabang harus memberikan motivasi kepada semua karyawannya sehingga dapat memberikan gairah kerja karyawan. Maka dengan adanya motivasi tinggi yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Tidak kalah pentingnya juga adalah kompetensi kerja. Industri perbankan syariah merupakan salah satu industri yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dengan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal dan memiliki kemampuan melayani dengan baik. Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang berkembang pesat dan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada masyarakat yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dalam Visi Bank BPRS.

Pelatihan dan pendidikan ini bagi karyawan bank syariah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan prinsip syariah dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar. Adanya pelatihan dan pendidikan kerja mampu meningkatkan pengetahuan tentang perbankan syariah.

Dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja. dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

Tidak hanya motivasi tetapi juga kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri, apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Namun bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Oleh karenanya, pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kepuasan kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para karyawan akan meberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada Perusahaan.⁹

Menurut Handoko dalam Sutrisno, kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. dengan

⁹Ritawati, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Nasabah dalam Menabung di Bank Syariah*. (Jakarta : Jurnal, 2014) h. 20.

adanya pemberian kompensasi, maka kehidupan dan status karyawan akan lebih terjamin di tengah-tengah masyarakat, sehingga yang bersangkutan merasa bahagia di perhatikan dan Menurut Malayu, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁰

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi Kinerja karyawan perlu di bangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan di BPRS Bandar Lampung

NO	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	15
2	Perempuan	9
Jumlah Karyawan		24

Sumber: BPRS Bandar Lampung

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan di BPRS Bandar Lampung karyawan laki-laki terdapat 15 karyawan dan karyawan perempuan terdapat 9 karyawan, jadi jumlah seluruhnya 24 karyawan.

¹⁰Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), h. 33..

Oleh sebab itu peneliti akan melakukan penelitian terhadap masalah ini dengan lokasi penelitian di BPRS dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan *Reward* Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung”**

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh besarnya kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung?
2. Bagaimanakah pengaruh besarnya motivasi terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung?
3. Bagaimanakah pengaruh besarnya *reward* terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung?
4. Bagaimanakah pengaruh besarnya kompensasi, motivasi, dan *reward* secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung?

E. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian ini dapat dilakukan lebih mendalam maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan responden yaitu pegawai BPRS Bandar Lampung.
2. Pengkajian dikhususkan pada kompensasi, motivasi, dan *reward* terhadap Kinerja karyawan.

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Adapun tujuan dan manfaat yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. Untuk mengetahui pengaruh besarnya kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh besarnya motivasi terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung.
 - c. Untuk mengetahui pengaruh besarnya *reward* terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung
 - d. Untuk mengetahui pengaruh besarnya kompensasi, motivasi, dan *reward* secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada pembahas di atas, penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu:

- a. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi pembaca terutama tentang analisis kompensasi, motivasi, dan *reward* terhadap tingkat Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung.

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya dalam teori kompensasi, motivasi, *reward* dan Kinerja karyawan di BPRS Bandar Lampung.
- 2) Bagi penelitian baru, diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan referensi untuk kemungkinan penelitian topik-topik yang berkaitan baik yang bersifat melengkapi ataupun lanjutan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian diharapkan memperoleh pengetahuan dan tambahan pengalaman tentang masalah kinerja di lembaga keuangan bank maupun non bank, khususnya di BPRS Bandar Lampung jika dilihat dari pembiayaan dan lain sebagainya, dan sebagai referensi semua pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut yang sesuai dengan pembahasan peneliti ini.

2) Bagi Akademis

Penelitian ini menambah kepustakaan dan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

3) Pihak Bank

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi dalam melakukan evaluasi kinerja BPRS Bandar Lampung serta memberikan gambaran untuk memperoleh informasi data dan informasi secara jelas dan lengkap sebagai bahan untuk menyusun penulis ilmiah guna melengkapi persyaratan dalam mencapai gelar sarjana di bidang perbankan *syari'ah* pada Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian ini dapat dilakukan lebih mendalam maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan responden, yaitu: Pegawai BPRS Bandar Lampung.
- b. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Observasi, Wawancara (*Interview*), Dokumentasi, Kuisioner.
- c. Pengkajian dikhususkan pada analisis regresi linier berganda.
- d. Pengkajian dikhususkan pada kompensasi, motivasi, dan *reward* terhadap tingkat Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, & controlling*, dalam setiap aktivitas / fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, & transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.¹¹

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif karyawannya, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya jika peran aktif para karyawan tidak diikutsertakan.¹²

Menurut Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen

¹¹Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 6.

¹²Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, 2002), hlm. 10.

sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendaya gunaan sumber daya pada individu (Anggota).¹³

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk pencapaian tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

2. Tujuan Manajemen

Tujuan dari Manajemen SDM yaitu:¹⁴

- a. Peningkatan efisiensi
- b. Peningkatan efektivitas
- c. Peningkatan produktivitas
- d. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
- e. Rendahnya peningkatan absensi
- f. Tingginya kepuasan kerja karyawan
- g. Tingginya kualitas pelayanan
- h. Rendahnya komplain dari pelanggan
- i. Meningkatkan bisnis perusahaan

¹³Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 1

¹⁴Ibid

3. Fungsi Manajemen

Sudah merupakan tugas dari manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Fungsi manajemen SDM yaitu:¹⁵

a. Fungsi Manajeral

1. Perencanaan (*planning*)
2. Pengorganisasian (*organizing*)
3. Pengarahan (*directing*)
4. Pengendalian (*controlling*)

b. Fungsi Oprasional

1. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
2. Pengembangan
3. Pengarahan
4. Kompensasi
5. Pengintergrasian
6. Pemeliharaan
7. Pemutusan hubungan kerja

¹⁵Ibid, *Op.Cit*

B. Sumber Daya Insani

1. Pengertian Sumber Daya Insani

Menurut Nawawi dalam jurnal Arsyati, Darwanis, dan Muslim A.

Djalil, mengatakan ada tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja, atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material atau non financial) didalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real). Secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Dengan berpegangan pada definisi diatas, dapat dipahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayakan oleh organisasi.¹⁶

Bagi perusahaan, ada sumber daya strategis lainnya yang mutlak harus mereka miliki untuk dapat menjadi sebuah perusahaan unggul. Tiga sumber daya kritis tersebut dalam jurnal Djaelany Haluty, adalah sebagai berikut.

- a. *Financial Resource*, yaitu sumber daya berbentuk dana atau modal financial yang dimiliki

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2014), h.3.

- b. *Human Resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani.
- c. *Informational resource*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis maupun taktis.¹⁷

2. Sumber Daya Insani dalam islam

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi diantara makhluk lainnya yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan dimuka bumi (Q.S Albaqarah/2:30)¹⁸

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para malaikat: “Sesungguhnya aku hendak, menjadikan seorang khalifah dimuka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan

¹⁷ Edy Sutrisni, *Op. Cit*, hlm. 5

¹⁸

*Engkau?” Tuhan berfirman:”Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.*¹⁹

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam, melalui ayat-ayat Al-Qur'an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti antara lain disebutkan dalam Q.S At-Tin (95:4) :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya :” Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya .”

Kesempurnaan demikian dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.

Dalam Ayat Al-Qur'an terdapat sejumlah pertanyaan yang mendudukan manusia sebagai makhluk pilihan,berkualitas tinggi, kreatif dan produktif dengan sederet istilah yang dipasang.

- a. Sebagai khalifah bumi
- b. Sebagai makhluk yang diunggulkan
- c. Sebagai pewaris kekayaan bumi
- d. Sebagai penakluk sumber daya alam

¹⁹ Departemen Agama RI, *Al-Quran Al Karim dan Terjemahannya* (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2009), h. 7.

e. Sebagai pengembalian amanah

Dalam sejarahnya yang panjang memang hanya manusia saja yang telah membuktikan kesanggupannya dalam memadukan beberapa macam sumber daya untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadi makhluk berbudaya tinggi. Sumber-sumber daya itu adalah sumber daya alam (*natural resource*), sumber daya insani (*human resource*), dan teknologi.²⁰

3. Landasan Sumber Daya Insani

Dalam setiap sekuen SDM gunakanlah acuan dan panduan karakter Rasulullah SAW, karena sifat ini diakui unggul oleh Al-Quran, dan itulah contoh karakter insani kamil (manusia seutuhnya). Selain itu QS. Al-Ahsab (33:21) dengan tegas menyebutkan Rasulullah SAW sebagai teladan yang baik. Allah telah merencanakan beliau sebagai suri tauladan yang baik.²¹

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

²⁰ Djaelany Haulty, *Islam Dan Manajemen Sumber Daya Insani Yang Berkualitas*, jurnal Irfani, Vol. 10 Nomor 1, Juni 2014, h. 63.

²¹ Aziz Fahrurrozi dan Erta Mahyudin, *Fiqh Manajerial Aplikasi Nilai-nilai Ibadah Dalam Kehidupan Cetakan Pertama*, (Jakarta: Pustaka Al-Mawardi: 2010), h. 28.

*Artinya : “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah”.*²²

Berbicara mengenai sifat-sifat luhur yang dimiliki Rasulullah SAW, ada empat sifat beliau yaitu *Shiddiq*, *amanah*, *fathanah*, dan *tabligh* yang sudah sangat dikenal dikalangan ulama, tapi masih jarang diimplementasikan dalam dunia manajemen. Keempat sifat ini dikaruniakan oleh Allah SWT secara sempurna dalam diri Rasulullah SAW dan ini sebenarnya adalah *key success factor* dalam mengelola suatu bisnis. Mereka yang mengelola bisnisnya dengan empat sifat ini maka akan mendapatkan moral yang tinggi.²³ Keempat sifat ini adalah *Shiddiq* (benar dan jujur), *amanah* (terpercaya), *Fathanah* (cerdas), *tabligh* (komunikatif), sifat-sifat ini dapat pula digunakan sebagai acuan membina SDM mencapai kesejahteraan dunia dan akhirat, dan dapat juga digunakan dalam proses pengadaan tenaga kerja, pelatihan, serta dapat digunakan sebagai acuan manajemen. Intinya ini merupakan suatu sikap ideal yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia perusahaan.

²² Departemen Agama, *Op. Cit*, h. 336.

²³ Aziz Fahrurrozi dan Erta Mahyudin, *Op. Cit*

Penjabaran sifat-sifat ini menghiasi seluruh pribadi beliau, yaitu sebagai berikut :

a. Shiddiq (benar)

Kata shiddiq berarti benar atau terpercaya. Kata shiddiq seakar dengan kata shiddiq, shadaaqah (pergaulan). Orang-orang yang benardan terpercaya akan bersikap amanah, dan orang-orang yang amanah akan mudah dipercaya oleh teman-temannya serta akan mudah menjalani hubungan persahabatan dengan siapapun.

Dimensi yang mencakupi oleh shiddiq yaitu meliputi keimanan, menginfakkan harta yang dicintai, mendirikan shalat, menunaikan zakat, menepati janji, bersabar kesulitan dan seterusnya. Shiddiq berarti benar nilai dasarnya ialah integritas, nilai-nilai bisnisnya berupa jujur, ikhlas, terjamin dan keseimbangan emosional.²⁴

b. Amanah (terpercaya)

Kata amanah berkolerasi dengan aman dan iman. Ini berarti, secara konsep orang-orang yang beriman yang diberi amanah harus secara konsep orang-orang yang beriman yang diberi amanah harus menjamin amanah kepadanya menjadu aman. Jika orang-orang beriman berlaku sebaliknya terhadap amanah berarti iman yang bersangkutan belum lah imun (kebal). Amanah sering pula dipahami sebagai kejujuran karena memegang orang yang jujur akan memegang dan menjalani amanah dengan baik. Walaupun

²⁴ Buchari alma dan Doni Juni Priasa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 309

demikian, amanah buka sekedar berarti jujur atau kejujuran tetapi juga bertanggung jawab atas apa yang diemban. Dengan demikian, jujur bukan sekedar jalan ditempat tetapi harus bervisi kedepan, berkaitan dengan marketable dan bernilai jual tinggi. Karena akuntabilitas pada dasarnya adalah pertanggung jawaban atas nikmat dengan pembuktian syukur yang benar, baik syukur pada tatanan horizontal maupun pada tatanan vertical.²⁵

c. Fathanah (cerdas)

Fathanah berarti cerdas dan strategis. Sifat ini jelas sekali berkaitan dengan kualitas SDM. Setiap orang secara potensial dibekali potensi-potensi yang kuat. Namun, secara actual harus dikembangkan, harus dibina dan dididik. Kecerdikan adalah keunggulan yang berkaitan dengan produktifitas. Ingat bahwa kebangkrutan Negara dan bangsa adalah akibat sumber daya manusia yang tidak mengikuti dan mengamalkan sifat-sifat kenabian. Sifat tersebut untuk dijadikan teladan dalam mengelola amanat jabatan, kedudukan dan tugas-tugas kekhilafahan manusia di muka bumi. Untuk itu dibutuhkan suatu yang berlandaskan nilai-nilai spiritual yang tinggi.²⁶

d. Tabligh (komunikatif)

Tabligh adalah kemampuan berkomunikasi. Rasulullah SAW selalu menyampaikan apa saja yang datang dari Allah SWT untuk kepentingan

²⁵ Aziz Fahrurrozi dan Erta Mahyudin, *Op Cit.* h. 28.

²⁶ Aziz Fahrurrozi dan Erta Mahyudin, *Op. Cit.* h. 30.

kehidupan umat manusia. Menyampaikan pesan, lebih-lebih pesan ilahi tertentu membutuhkan sistem jaringan serta alat-alat komunikasi. Ini berarti pula bahwa kebenaran tidak boleh disembunyikan dan perlu di ekspos. Dalam menyampaikan pesan harus menguasai medan dan memahami *culture audience* agar pesan yang ingin digagas dapat ditangkap sepenuhnya oleh pendengar.

Keempat butir sumber daya insane tersebut, akan tumbuh jika insane tersebut menyadari akan menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan disuauorganisasi dengan baik dan penuh tanggung jawab, penuh amanah dan juga dapat membedakan man ayang baik serta mana yang buruk, karena manusia mempunyai unsure yang lebih lengkap dan diberi akal untuk berfikir sehingga bebas menentukan jalan yang mana yang akan dipilih jika itu semua telah dilaksanakan dengan baik maka tercapailah kesejahteraan dalam suatu organisasi.²⁷

4. Kualitas Sumber daya Insani

a. Pengertian Kualitas Sumber Daya Insani

Pada masa lalu mekanisme organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya non manusia, tetapi pada masa sekarang keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam bukunya, Edy Sutrisno menjelaskan

²⁷ *Ibid*

bahwa kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut.²⁸

Kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional. Kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja professional. Sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi kerja. Karenanya, tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum professional, hal ini tidak mengherankan kaum professional yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan mereka untuk mengembangkan konsep, tolak ukur, bahkan ukuran yang bisa mereka gunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Oleh sebab itu, perhatian yang lebih besar harus diberikan pada SDM itu sendiri.²⁹

²⁸ *Ibid*

²⁹ *Ibid.* h. 12.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan yaitu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.³⁰

Manajemen kinerja (performance management) adalah proses berorientasi tujuan yang di arahkan untuk memastikan bahwa proses proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktifitas para karyawan,tim dan akhir nya organisasi.³¹

Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora adalah tingkat hasil kinerja dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu :³²

a. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

³⁰Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.548.

³² Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h.53

b. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kualitatif dan kuantitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

c. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

2. Manfaat Penilaian Kerja

Selain itu, penilaian kerja dapat digunakan untuk :

- a. Mengetahui pengembangan yang meliputi identitas kebutuhan pelatihan, umpan balik kerja, menentukan transfer dan penugasan, umpan balik kinerja, identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- b. Pengambilan keputusan administrative yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi yang buruk.
- c. Keperluan perusahaan yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan,

informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap system sumber daya manusia, penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

- d. Dokumentasi yang meliputi criteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang sumber daya manusia, membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.³³

3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue, mengemukakan adanya dua factor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu factor individu dan factor lingkungan.

Faktor – faktor individu yang di maksud adalah :

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role* atau *task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang diartikan oleh perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan.
- 3) Waktu.

³³ Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014) h. 212.

- 4) Material
- 5) Pendidikan.
- 6) Supervise.
- 7) Desain Organisasi
- 8) Pelatihan.
- 9) Keberuntungan³⁴

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memkasimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

³⁴ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), h. 151

- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.³⁵

D. Konsep Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan).³⁶

William B. Werther dan Keith Davis berpendapat bahwa *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the persomel department usually designs and administers employe compensation* (artinya adalah bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah perjam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia).³⁷

³⁵ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 208

³⁶ Herman sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 159.

³⁷ Ibid., h. 160

Menurut Sjafrri Mangkuprawira, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan, dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.³⁸

2. Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dibedakan ke dalam 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi, kompensasi finansial tidak langsung dapat terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya. Perbedaan kompensasi langsung dan tidak langsung yaitu, kompensasi langsung kompensasi yang diterima langsung

³⁸Ibid. 237

oleh karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu yang diterima oleh karyawan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya. Adapun kompensasi non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan .³⁹

3. Tujuan Kompensasi

Tujuan pengelolaan system kompensasi didalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Untuk mempertahankan dan menjaga tingkat prestasinya, maka motivasi dan komitmen perlu ditingkatkan. Karena itu organisasi berkeinginan untuk melakukan kesejajaran sasaran organisasi dan individu.⁴⁰

Berikut adalah tujuan organisasi memberikan kompensasi pada karyawannya :

a. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.

³⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hln. 741.

⁴⁰ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 161

b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi tersebut dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja.

c. Adanya keadilan

Dengan pengikatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

d. Perubahan sikap dan perilaku

Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.

e. Efisiensi biaya

Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

f. Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.⁴¹

⁴¹Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 2008), h. 144.

4. Fungsi Kompensasi

Pemberian kompensasi di dalam suatu organisasi dapat berfungsi sebagai berikut:

a. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

b. Pengumuman Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif.

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

c. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.⁴²

5. Indikator Kompensasi

Menurut Singodimedjo, indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu :

⁴²Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: PTRajagrafindo Persada, 2014), h.241.

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transportasi, perumahan, dan sebagainya.

c. Insentif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.


d. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawan karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering

disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antarjemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.⁴³

6. Kompensasi Menurut Pandangan Islam

Sebagaimana didalam surat at-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintah manusia untuk berkerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Jadi, dalam Islam jika seorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik di dunia (berupa upah) maupun diakhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda. Allah berfirman dalam Q.S At Taubah ayat 105 yang berbunyi:



وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

105. Dan Katakan lah: “Bekerjalah kamu. Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat diatas mengisyaratkan bahwa kita harus berusaha sesuai dengan kemampuan maksimal kita dan hal itu akan diperhitungkan oleh Allah SWT.

⁴³Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.183.

Pada ayat tersebut juga dapat disimpulkan bahwa upah dalam konsep Islam, upah disebut juga *ujrah*. Upah adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja.

E. Konsep Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.⁴⁴

Pada dasarnya Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan mereka.

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri

⁴⁴Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 838.

manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu : kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.⁴⁵

Motivasi dapat disimpulkan :

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c. Sebagai inisiasi dan pengaraham tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhuungan dengan lingkungan kerja.⁴⁶

2. Fungsi Motivasi

Dalam sebuah proses belajar motivasi sangat diperlukan, sebab seseorang yang tidak mempunyai motivasi dalam belaja tidak akan mungkin melaksanakan aktivitas belajar.

Menurut Oemar Hamalik, fungsi motivasi adalah :⁴⁷

⁴⁵Ibid hlm. 840

⁴⁶Ibid hlm. 839.

⁴⁷Sardiman, *Interaksi dan Motivasi*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2006), h.119

- a. Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti belajar, dan kerja.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan. Dengan adanya usaha yang tekun dan didasari motivasi maka seseorang akan bekerja dengan baik dan prestasi akan optimal.

3. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

- b. Meningkatkan produktivitas karyawan

Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan terselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan.

- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

Kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Dengan disiplin yang baik, berarti karyawan sadar akan tanggung jawabnya.

d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Atasan serta rekan kerja yang ramah, memahami, dan menghargai akan menciptakan hubungan yang baik.

e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan

Karyawan ikut berpartisipasi dan mempunyai kesempatan untuk mengajukan ide-ide rekomendasi dalam mengambil keputusan.

f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka karyawan akan mempunyai rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan mereka pun akan melaksanakan itu dengan baik.⁴⁸

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses-proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstren yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

⁴⁸Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013) hlm. 146.

1) Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

2) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong untuk mau bekerja.

3) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras, jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4) Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara

tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia patas untuk di jadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

b. Faktor Ektren

Faktor ektren juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ektren itu adalah :

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga nya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervesi yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.⁴⁹

5. Jenis – Jenis Motivasi

Jenis motivasi dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi positif (*insentif positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik- baik saja.

⁴⁹ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 116.

b. Motivasi negatif (*insentif negative*)

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif dan motivasi negative dapat efektif merangsang gairah karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negative efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.⁵⁰

6. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi yang berkembang Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan fisiologis atau kebutuhan fisik

Merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula kebutuhan paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.

⁵⁰ Ibid. h. 150

b. **Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, *psikologikal* dan *intelektual*.

c. **Kebutuhan social**

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. **Kebutuhan akan Harga Diri atau pengakuan**

Kebutuhan ini berkaitan untuk dihormati atau dihargai oleh orang lain.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

F. *Reward*

1. Pengertian Reward

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai”.Reward adalah insentif yang

mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”.⁵¹

Sistem reward adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.⁵²

Reward yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, reward yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, reward adalah feedback positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.⁵³

Reward atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Reward disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau

⁵¹ Henry Simamora. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 514

⁵² Ibid. h.152

⁵³ Galih Koencoro, *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT.INKA (persero) Madiun*, Malang: fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, 2014, h.25

menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu.⁵⁴

2. Macam-macam Reward

Reward dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu :

1) Reward intrinsik

Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu :

a) Penyelesaian (Completion)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan mereka akan merasa puas setelah tugas atau pekerjaan tersebut telah terselesaikan dengan baik. Rasa puas yang diperoleh dari penyelesaian tugas ini dapat menjadi motivasi positif terhadap upaya untuk menyelesaikan tugas selanjutnya.

b) Pencapaian (Achievement)

Terkadang seseorang akan merasa bangga terhadap dirinya sendiri setelah meraih sebuah tujuan yang menantang. Perasaan bangga

⁵⁴ Ibid. h.328.

tersebut muncul karena mereka telah melalui usaha untuk mencapai tujuan yang lebih sulit dibanding orang lain.

c) Otonomi (Autonomy)

Sebagian orang memiliki perasaan bahwa mereka perlu dihargai dalam sebuah organisasi. Salah satu contoh agar seseorang merasa dihargai adalah diberinya kesempatan untuk mengambil sebuah keputusan penting dalam organisasi.

d) Pertumbuhan pribadi (Personal growth)

Dengan berbagai macam jenis tugas yang diberikan oleh seorang karyawan tentu saja akan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.

2) Reward Ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan).⁵⁵

Baik reward intrinsik maupun reward ekstinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi yaitu:

⁵⁵ Ivanceviche, Konopaske dan Matteson. *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, alih bahasa gina gania, Jakarta: Erlangga, 2006, h. 226.

- a) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- b) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- c) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- d) Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum
- e) Bersaing dalam keunggulan kompetitif
- f) Menjamin Keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
- g) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan.⁵⁶

3. Tujuan Reward

Menurut Rivai tujuan diberikannya reward oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas

Reward yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

- b. Mempertahankan karyawan yang ada

⁵⁶ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2009, h. 171

Para karyawan dapat keluar jika besaran reward tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

c. Menjamin keadilan

Pemberian reward selalu berupaya untuk mewujudkan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, perencanaan reward yang efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku- perilaku lainnya.

e. Mengendalikan biaya

Sistem reward yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa reward yang efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

f. Mengikuti aturan hukum

Gaji dan upah yang baik mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen reward hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

Secara luas sistem penghargaan diciptakan untuk menarik, menahan, dan memotivasikinerja karyawan. Namun tujuan yang lebih penting didalamnya adalah keadilan atas persamaan yang bias dicapai dengan setidaknya tiga dimensi berikut:

1. Kesamaan Internal : berdasarkan harga dari apa yang diberikan karyawan bagi perusahaan.
2. Kesamaan Eksternal : disesuaikan dengan pembayaran raya-rata perusahaanlainnya.
3. Kesamaan Individual : pembayaran yang adil sesama individu yang melakukan pekerjaan yang sama atau serupa.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Reward

Menurut Rivai faktor-faktor yang mempengaruhi reward terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi reward dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja, sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal di dalam perusahaan yang turut memengaruhi reward tersebut.

a. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi pemberian reward dalam dua cara, yang pertama tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau floor tingkat pembayaran. Tingkat pembayaran suatu perusahaan yang terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

b. Kondisi Ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi reward sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

c. Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat reward melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam reward untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

d. Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program reward kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sektor swasta diperkirakan meningkatkan upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

e. Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk reward karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

f. Siapa yang membuat keputusan reward

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan reward dibanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Catherine Natahania dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung”. Hasil dari penelitian ini adalah variable bebas (kompensasi) berpengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (kinerja karyawan).⁵⁷ Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian Catherine Nathania adalah terletak pada penambahan variable X, penelitian terdahulu hanya menggunakan kompensasi sedangkan penelitian sekarang menggunakan kompensasi, motivasi, dan reward.

Muhimatur Rofi'ah juga telah melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang)”. Hasil penelitiannya sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Catherine Nathania bahwa variable bebas (kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variable terikat (kinerja karyawan).⁵⁸ Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian Muhimatur Rofi'ah terletak pada variable bebasnya penelitian dahulu hanya menggunakan satu variable bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan tiga variable bebas.

⁵⁷ Catherine Nathania. Skripsi. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD damai motor Bandar Lampung*. Jurnal. Universitas Lampung.

⁵⁸ Muhimatur Rofi'ah. Skripsi. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang*. Jurnal. Universitas Islam Negeri Malang.

Selanjutnya penelitian oleh Olivia Theodora dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya”. Menggunakan variable penelitian antara lain variable bebas (motivasi) dan variable terikat (kinerja karyawan). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang terdiri dari motivasi existence, relatedness, dan growth berpengaruh secara signifikan (hubungan yang simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. sejahtera motor gemilang Surabaya.⁵⁹ Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Olivia Theodora dengan penelitian sekarang ialah terletak pada variable bebasnya, penelitian terdahulu X nya hanya Motivasi sedangkan penelitian sekarang variable bebasnya terdiri dari X1 : kompensasi, X2 : Motivasi, dan X3 : Reward.

Penelitian oleh Sindi Larasati dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)”. Menggunakan variable bebas (motivasi kerja) dan variable terikat (kinerja karyawan). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variable motivasi kerja secara simultan dan persial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi. Artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.⁶⁰ Perbedaan penelitian dahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian dahulu hanya menggunakan

⁵⁹ Olivia Theodora. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. Jurnal. Universitas Kristen Petra.

⁶⁰ Sindi Larasati. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*. Jurnal. Universitas Telkom Bandung.

satu variable bebas yaitu motivasi, sedangkan penelitian sekarang menggunakan tiga variable bebas yaitu kompensasi, motivasi, dan reward.

Selain itu Medi Perkoso melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat”. Berdasarkan penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁶¹ Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama di variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, berbeda tempat penelitiannya.

Penelitian oleh Ririvega Kasenda yang berjudul “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”. Hasil dari penelitiannya bahwa variable kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama dengan kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.⁶² Penelitian dahulu dengan penelitian sekarang sama-sama melihat apakah ada pengaruh atau tidak antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, berbeda pada tempat penelitiannya.

Senada dengan penelitian sebelumnya Fajar Kurniadi melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

⁶¹ Medi Perkoso. Skripsi. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan percetakan art studio Jakarta Pusat*. Jurnal. Universitas Yogyakarta.

⁶² Ririvega Kasenda, *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal. Universitas Sam Ratulangi.

Karyawan di Apotek Berkah”. Hasil dari penelitiannya bahwa variable kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶³ Perbedaan penelitian dahulu dan sekarang ialah terletak pada tempat penelitiannya tetapi sama-sama melakukan penelitian Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

H. Kerangka Pemikiran

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan).⁶⁴

Kompensasi yang di berikan oleh BPRS Bandar Lampung kepada karyawannya berupa gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan

⁶³ Fajar Kurniadi. Skripsi. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah*. Jurnal. Universitas Widyatama.

⁶⁴ Herman sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 159.

tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.⁶⁵

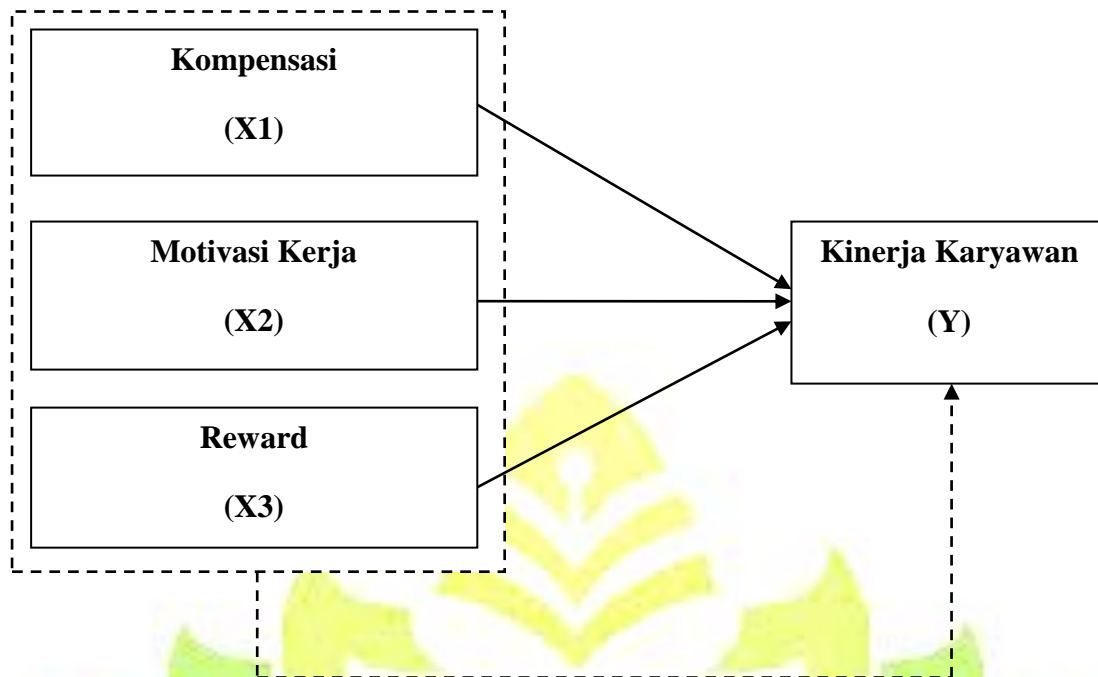
Motivasi kerja sangat penting dalam BPRS Bandar Lampung. Motivasi kerja sendiri tidak hanya berupa materi tetapi bisa juga berupa rasa bahagia dengan pekerjaan yang di miliki. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat maka hasil kinerjanya pun akan bagus.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai”. Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”.⁶⁶

Reward yang diberikan BPRS Bandar Lampung dapat berupa yang bersifat ekstrinsik yang mencakup gaji, tunjangan serta penghargaan yang bersifat intrinsik seperti pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pembelajaran dan pengembangan serta pengalaman kerja itu sendiri.

⁶⁵Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 838

⁶⁶Henry Simamora. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 514.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

————→ : Pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

-----→ : Pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

I. Hipotesis

Berdasarkan uraian pemikiran diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

“ Apabila perusahaan menerapkan sistem Kompensasi, Motivasi, dan Reward yang tepat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat ”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara kuantitatif. Metode kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya di lakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.⁶⁷ Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*).

2. Sifat Penelitian

Berdasarkan sifat penelitiannya, skripsi ini merupakan penelitian deskriptif analisis, Jika dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu penelitian yang memaparkan data yang didapatkan di lapangan dan selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan pendekatan landasan teori yang ada sebagai pijakan dalam menganalisis. Selain itu peneliti menggunakan penelitian kepustakaan guna membantu melengkapi data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.

⁶⁷ Sugiyono, *metode penelitian bisnis*. (bandung: alfabeta, 2013). h.13

Penelitian ini juga bersifat asosiatif, yaitu penelitian yang memiliki sifat hubungan antara dua variabel atau lebih.⁶⁸ Asosiatif yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu ada tidaknya pengaruh kompensasi, motivasi, dan reward terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung.

B. Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer, data yang diperoleh peneliti dari sumber asli. Dalam hal ini, maka proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memerhatikan siapa sumber utama yang akan dijadikan objek penelitian.⁶⁹ Data yang diperoleh langsung dari penelitian di lapangan, yang sumbernya dari responden, dan hasil kuesioner dengan pihak yang bersangkutan dan data jumlah karyawan BPRS Bandar Lampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu jenis data pendukung, yang sudah tersedia, yang baik memerlukan mencari data melalui survey, baik lewat kuesioner maupun

⁶⁸Sugiyono, *Loc.Cit*

⁶⁹Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers 2013), h. 103

wawancara.⁷⁰ Sumber data sekunder yang digunakan penulis dalam penelitian ini diambil dari data atau dokumen yang terdapat di BPRS Bandar Lampung.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷¹ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS Bandar Lampung yang berjumlah 24 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁷² Adapun sampel yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan populasi karyawan BPRS Bandar Lampung, yang berjumlah 24 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling pertimbangan dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

⁷⁰ Hendri Tanjung dan Abrisita Devi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. (Jakarta: Gramedia Publishing, 2013) h. 94.

⁷¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 115.

⁷² Ibid. h. 116

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu :

1. Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Daftar pertanyaan (kuesioner) merupakan alat bantu yang sangat penting dalam kegiatan riset.

Teknik yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert (1, 2, 3, 4, 5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban. Jawaban yang mendukung pernyataan diberi penilaian yang tinggi sedangkan jawaban yang kurang mendukung pernyataan diberi penilaian rendah.

- a) Kategori Sangat Setuju = 5
- b) Kategori Setuju = 4
- c) Kategori Kurang Setuju = 3
- d) Kategori Tidak Setuju = 2
- e) Kategori Sangat Tidak Setuju = 1

2. Wawancara (Interview)

Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang belum terungkap dalam angket, mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan, dan

menggunakan pedoman sejumlah pertanyaan untuk memperoleh data yang menunjang penelitian tersebut.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

4. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Perlu dicermati bahwa tidak semua dokumen memiliki kredibilitas yang tinggi. Sebagai contoh banyak foto yang tidak mencerminkan keadaan aslinya.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan diteliti :

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam SEM (*Structural Equation Modeling*/Pemodelan) Persamaan struktural, variabel independen disebut sebagai variabel eksogen.⁷³ Variabel independen dalam penelitian ini ada tiga yaitu, kompensasi (X1), motivasi (X2) dan *reward* (X3).

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, *criteria*, *konsekuen*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁷⁴ Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini adalah sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

⁷³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabet 2016), h. 61

⁷⁴*Ibid*, h. 61

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.	1. Kompensasi Langsung : Gaji, Bonus dan Insentif 2. Kompensasi tidak langsung : Asuransi, Cuti berbayar, Penghargaan	Likert
Motivasi kerja	Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.	1. Motivasi positif : Diberi hadiah dan motivasi 2. Motivasi negative : Dihukum, Diancam dan ditakut-takuti	Likert
Reward	Reward adalah sesuatu yang didapat diluar gaji atau upah.	1. Ekstrinsik : gaji, tunjangan serta	Likert

	<p>Reward atau bonus adalah tambahan dari upah yang diterima karyawan setiap bulannya karena kinerjanya bagus dan mencapai target tertentu.</p>	<p>penghargaan.</p> <p>2. intrinsik : pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pembelajaran dan pengembangan serta pengalaman kerja itu sendiri.</p>	
<p>Kinerja karyawan</p>	<p>Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.</p>	<p>Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian</p>	<p>Likert</p>

F. Pengukuran Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian.⁷⁵

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala *Likert*.⁷⁶

G. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan metode:

1. Uji Validitas dan Realibitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner

⁷⁵Sugiyono *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabet 2010), h. 146

⁷⁶*Ibid*, h. 132

tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan skor konstruk. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan SPSS 20.

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel yang dipakai adalah 24 sampel dan besarnya df dapat dihitung $df = 24-2 = 22$ dan $\alpha 0,05$ didapat r table 0,195 (dengan uji dua sisi). Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka indikator dinyatakan valid.⁷⁷

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu, *Repeated Measure* atau pengukuran ulang dan *One shot* atau pengukuran sekali saja.⁷⁸ Penelitian ini menggunakan pengukuran sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Untuk mengukur pada penelitian agar dapat dikatakan reliabel dengan uji statistik *Cronbach Alpha*

⁷⁷Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23" (Semarang: Universitas Diponegoro 2013), h. 53

⁷⁸*Ibid*, h.47-48

pada SPSS 20. Suatu konstruk dikatakan jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.⁷⁹

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian pada variabel penelitian dengan model regresi, apakah dalam variabel dan model regresinya terjadi kesalahan atau penyakit. Berikut ini macam-macam uji asumsi klasik:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.⁸⁰ Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan SPSS 20. Pengujian hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Distribusi populasi normal, jika probabilitas $> 0,05$, H_0 diterima

H_1 : Distribusi Populasi tidak normal, jika probabilitas $< 0,05$, H_0 ditolak.⁸¹

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

⁷⁹*Ibid*, h. 48

⁸⁰*Ibid*, h. 156

⁸¹Kadir, "*Statistika Terapan Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan program SPSS/Lisrel dalam penelitian*" (Jakarta, Rajawali Pers 2015), h. 156

Dalam penelitian ini untuk menguji apakah ada multikolinearitas dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF).

Kriteria pengambilan keputusan jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen nilai tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ maka menunjukkan adanya multikolinearitas.⁸²

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Uji *glejser* mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen,⁸³ dengan rumus:

$$U_t = \alpha + \beta X_t + V_t$$

Kriteria terjadinya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah jika signifikansinya $< 0,05$, yang berarti bahwa apabila signifikansinya $> 0,05$ penelitian dapat dilanjutkan.

⁸²Imam Ghozali, *Op.Cit*, h. 103-104

⁸³Imam Ghozali, *Op.Cit*, h. 137-138

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel minat dihubungan dengan variabel fasilitas dan pelayanan⁸⁴:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

X₃ = *reward*

b = Koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X)

e = kesalahan prediksi.

4. Uji Hipotesis

Untuk menjawab tujuan penelitian, maka perlu dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui derajat pengaruh dari masing-masing variabel yang terdapat

⁸⁴Kadir, *Op.Cit*, h.187

pada model yang telah dikembangkan tersebut. Uji hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Uji Statistik F

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikansi dengan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:⁸⁵

- a) Jika nilai Sig < α maka H_0 ditolak
- b) Jika nilai Sig > α maka H_0 diterima.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. R^2 dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai R^2 semakin mendekati 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y) semakin terbatas. Akan tetapi, jika nilai R^2 semakin mendekati 1 berarti variabel-variabel independen (X) memberikan

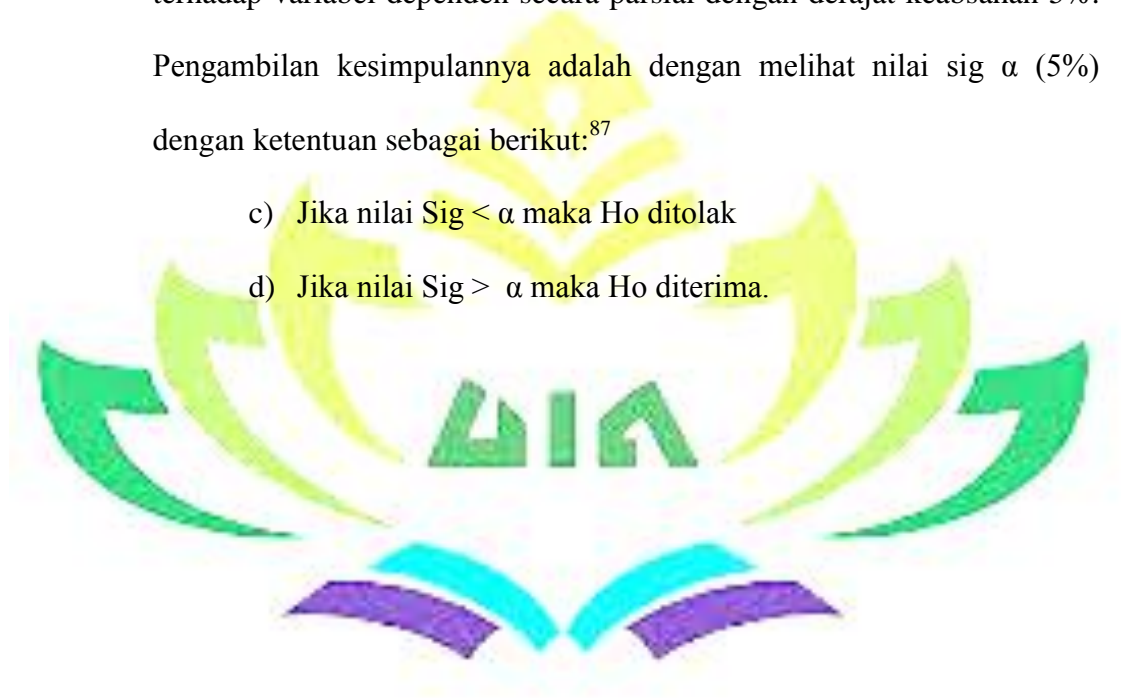
⁸⁵ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2013), h. 88

hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.⁸⁶

c. Uji Statistik t

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik t. pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:⁸⁷

- c) Jika nilai Sig < α maka Ho ditolak
- d) Jika nilai Sig > α maka Ho diterima.



⁸⁶*Ibid.*, h. 97

⁸⁷ *Ibid.*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung

1. Sejarah berdirinya PT. BPRS Bandar Lampung.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung didirikan melalui proses akuisisi oleh Pemerintah Kota Bandar Lampung terhadap BPRS Sakai Sambayan yaitu Bank Syariah pertama di Provinsi Lampung yang beroperasi sejak tahun 1996 yang didirikan atas prakarsa Bapak Poedjono Pranyoto Gubernur Lampung saat itu, bersama para pejabat teras dilingkungan pemerintah Propinsi Lampung, ICMI Orwil Lampung dan MUI Propinsi Lampung dengan Modal Dasar saat itu sebesar Rp. 500 juta yang beralamat di Kecamatan Natar-Lampung Selatan.

Sejak berdiri pada tahun 1996 perkembangan usahanya mengalami pasang surut dan pada tahun 2006, bank tersebut mengalami masalah hingga penurunan kinerja yang dikarenakan banyaknya pembiayaan bermasalah (NPF) dan manajemen pengelolaan bank yang kurang profesional. Sejak itulah bank mengalami masalah yang cukup besar yaitu mulai dari kekurangan kecukupan modal (CAR) dan kesulitan likuiditas yang berakibat bank ini menjadi Bank Dalam Pengawasan Khusus (DPK) oleh Bank Indonesia.

Pada tahun 2006 pemerintah Kota Bandar Lampung mempunyai rencana untuk mendirikan BPR Syariah (Bank Syariah) dengan membentuk Tim Pendirian Bank Syariah yang bekerjasama dengan konsultan dari Fakultas Ekonomi Unila dalam melakukan kajian tentang kelayakan pendirian Bank Syariah Kota Bandar Lampung. Dari hasil kajian tersebut dinyatakan bahwa Pemda Kota Bandar Lampung sudah layak untuk mendirikan BPR Syariah.

Adapun kesimpulan dari hasil kajian tentang kelayakan pendirian bank syariah merekomendasikan sebagai berikut:

- a. Bank Pasar Kota Bandar Lampung dikonversi menjadi Bank Pasar Syariah
- b. Menambah devisi Syariah pada Bank Pasar Kota Bandar Lampung
- c. Mendirikan bank baru yaitu Bank Pasar Syariah Bandar Lampung

Setelah melalui beberapa tahapan proses tentang pendirian Bank syariah maka selanjutnya rencana pendirian bank syariah tersebut direalisasikan dengan cara akuisisi, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 18 Tahun 2008 tanggal 15 September 2008 tentang Pembentukan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kota Bandar Lampung dan dilanjutkan dengan terbitnya Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 91 tahun 2008 tanggal 13 oktober 2008 tentang penyertaan Modal Pemerintah Kota Bandar Lampung pada PT BPRS Sakai Sambayan sebesar Rp.2.957.000.000,-.

Pelaksanaan penyertaan modal Pemda Kota Bandar Lampung di BPRS Sakai Sambayan dilakukan melalui RUPS Luar Biasa BPRS Sakai Sambayan sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris Bambang Abiyono, S.H. No. 20 tanggal 5 Desember 2008 tentang akuisisi dan Akta Notaris Bambang Abiyono, S.H Nomor 21 tanggal 5 Desember 2008 tentang pernyataan keputusan RUPS Luar Biasa BPRS Sakai Sambayan yang telah mendapat pengesahan Menkum dan HAM RI pada tanggal 4 November 2009. Maka dengan penyertaan modal Pemda Kota Bandar Lampung sebesar Rp. 2.957.000.000,- dari total modal seluruh pemegang saham BPRS Sakai Sambayan sebesar Rp. 5.000.000.000,- setelah akuisisi dihasilkan nilai saham milik Pemda Kota Bandar Lampung menjadi sebesar Rp. 3.978.500.000,- atau 79,57%.

Pada keputusan RUPS Luar Biasa tersebut diatas juga disetujui antara lain :

- a. Menambah Modal Dasar Perseroan dari Rp 5 Milyar menjadi Rp 10 Milyar.
- b. Mengganti nama BPRS Sakai Sambayan menjadi BPRS Bandar Lampung.
- c. Melakukan relokasi kantor dari Kecamatan Natar Lampung Selatan ke wilayah Bandar Lampung.
- d. Melakukan reorganisasi pengurus perseroan.

Sejak proses akuisisi tersebut dilaksanakan, maka secara operasional Bank Syariah Bandar Lampung diresmikan pada tanggal 22 Desember 2008 oleh

Bank Indonesia yang beralamat di jl. Pangeran Antasari No.148 Bandar Lampung, sehingga pada tanggal 22 Desember 2008 ditetapkan sebagai hari berdirinya Bank Syariah Bandar Lampung.⁸⁸

Keberadaan Bank Syariah Bandar Lampung memiliki prospek yang cukup menjanjikan dikarenakan di Bandar Lampung satu-satunya BPR yang beroperasi dengan *prinsip syariah* adalah *BPRS Bandar Lampung*. Manfaat yang diperoleh saat ini adalah pelayanan kepada masyarakat, mengingat animo masyarakat terhadap perbankan mayoritas muslim, sehingga menjadi pasar yang potensial untuk mengembangkan semua kegiatan yang berbasis syariah, terutama BPRS.

Bagi masyarakat yang ingin meninggalkan sistem riba dan beralih kesistem syariah BPRS dapat menjadi pilihan, karena dikelola dengan menganut prinsip Islam. Sehingga dengan adanya BPRS diharapkan memiliki andil yang cukup signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi mengingat di Kota Bandar Lampung belum ada BPR berbasis syariah. Hal ini terbukti dengan banyaknya jumlah rekening yang melakukan transaksi baik simpanan maupun pembiayaan.

2. Kepengurusan BPRS Kota Bandar Lampung

Berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Luar Biasa pada tanggal 10 November 2016 dan sesuai dengan Akta Perubahan

⁸⁸ Dokumentasi, *BPRS Mitra Agro Usaha*, 27 Desember 2018

Anggaran Dasar No.18 yang dibuat oleh Notaris Adnan., S.H. M.Kn., tanggal 14 November 2016 tentang penetapan pengurus dan Dewan Pengawas Syariah (DPS) BPR Syariah Bandar Lampung, maka susunan pengurus dan DPS BPRS Bandar Lampung periode 2016-2020 adalah sebagai berikut:

a. Dewan Komisaris

- 1) Komisaris Utama : A. Rahman Mustafa, S.E, M.M., Ak
- 2) Komisaris Anggota : Yusran Effendi, S.E, M.M

b. Direksi

- 1) Direktur Utama : Ridwansyah, S.E., M.E.Sy
- 2) Direktur : Marsono, S.E.

c. Dewan Pengawas Syariah

- 1) Ketua : Ismail Saleh, S.H.I
- 2) Anggota : Syamsul Hilal, S.Ag., M.Ag.

3. Dasar Hukum Operasional

- a. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 penyempurnaan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang perbankan.
- b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah
- c. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- d. Permendagri Nomor 22 Tahun 2006 tentang pengelolaan Bank Perkreditan Rakyat Milik Pemerintah Daerah.

- e. Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung No. 18 Tahun 2008 tentang pembentukan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Pemerintah Bandar Lampung.
- f. Peraturan Walikota Lampung, No. 91 Tahun 2008 tentang penyertaan Modal Pemerintah Kota Bandar Lampung pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sakai Sambayan PNM.
- g. Persetujuan prinsip Departemen Keuangan RI, No.S-1296/MK.17/1994.
- h. Izin Usaha Mentri Keuangan RI, No.Kep-013/MK.17/1996 Tanggal 08 Januari 1996.
- i. Peraturan Akuisisi Bank Indonesia, No.10/16/DpbS/Bdl Tanggal 18 Februari 2008.
- j. Perubahan Anggaran Dasar, Akta Notaris Apasra Dhewayani, SH. No 14 Tanggal 14 September 2008 tentang penyesuaian dengan Undang-Undang Perseroan Terbatas No.20 Tahun 2007.
- k. Perubahan Anggaran Dasar BPRS Bandar Lampung, Akta Notaris Bambang Abiyono, SH, No.21 tanggal 05 Desember 2008 yang telah mendapat Menkum dan HAM RI pada tanggal 04 November 2009.
- l. Peraturan POJK No.3/POJK.03/2016 tanggal 27 Januari 2016 tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.
- m. Surat edaran OJK No.46/SEOJK.03/2016 tanggal 15 desember 2016 perihal Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

4. Visi Misi dan Motto

a. Visi

“Menjadi BPR Syariah terbaik untuk pengembangan ekonomi masyarakat dan mendukung pembangunan di Provinsi Lampung”.

b. Misi

- 1) Senantiasa melakukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia untuk mencapai pelayanan yang lebih baik dan mudah.
- 2) Mendukung pertumbuhan ekonomi masyarakat dan turut mendukung pembangunan di Provinsi Lampung melalui pelayanan sector perbankan syariah.
- 3) Menumbuhkembangkan jiwa kewirausahaan masyarakat berbasis keuangan syariah.
- 4) Membina kader-kader wirausahawan yang berorientasi syariah hingga menjadi bankable dan mandiri.
- 5) Sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) bagi Pemerintah Kota Bandar Lampung.

c. Motto

“Berdasar Syariah Insya Allah Lebih Baik”.

5. Kepemilikan Saham

Bank Syariah Bandar Lampung dimiliki oleh 3 (orang) unsure pemegang saham, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Porsi Kepemilikan Saham BPRS Kota Bandar Lampung

Pengembangan Saham	Jumlah			%
	Pemilik	Lembar	Nominal (Rp.000)	
Pemda Kota Bandar Lampung	1	12.957	7.478.500	87,98
Perusahaan Swasta	2	169	84.500	0,99
Perorangan	26	1.874	937.000	11,03
Total	29	15.000	8.500.000	100

Sumber: Data BPRS Kota Bandar Lampung Tahun 2017 diolah.

6. Sumber Daya Manusia

Bagi bank syariah Bandar Lampung Sumber Daya Manusia (SDM) adalah merupakan asset yang dalam operasional perusahaan sangat berperan dalam menjalankan kegiatan usaha.

Bank Syariah Bandar Lampung efektif beroperasi sejak bulan januari 2009, saat itu merupakan awal dari semua kegiatan perusahaan dengan jumlah personil sebanyak 21 orang, kemudia posisi 31 Desember 2016 jumlah personil bertambah sebanyak 25 orang, yaitu terdiri dari:

- a. Komisaris : 2 orang
- b. Dewan Pengawas Syariah : 2 orang
- c. Direksi : 2 orang

d. Karyawan : 24 orang

Dalam upaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya yang diselenggarakan oleh Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan, Perbarindo, Asbisindo, Perbamida atau Lembaga lainnya.

Pelaksanaan tugas bagi personil Bank Syariah Bandar Lampung dalam menjalankan tugasnya terakhir diatur dengan surat keputusan Direksi PT BPR Syariah Bandar Lampung No.011/09/Dir-SK/UP/BL/VI/2015 tanggal 12 juni 2015 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja PT BPR Syariah Bandar Lampung dan untuk posisi masing-masing personil tersebut.

Pemberian imbalan/gaji kepada seluruh personil Bank Syariah Bandar Lampung mengacu pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 22 Tahun 2006 tentang pengelolaan Bank Perkreditan Rakyat Milik Pemerintah Daerah yang pelaksanaannya diatur dengan Surat Keputusan Direksi PT BPR Syariah Bandar Lampung No.017/09/Dir-SK/UP/VII/2015 tanggal 13 juli 2015 tentang peraturan pokok-pokok Kepegawaian PT BPR Syariah Bandar Lampung.

7. Pelayanan Produk

Dalam kegiatan usaha Bank Syariah Bandar Lampung melayani masyarakat dalam 3 (tiga) jenis produk yaitu, sebagai berikut:

a. Simpanan

Jenis produk simpanan terdiri dari sebagai berikut:

- 1) Tabungan Syariah Titipan (Al-Wadiah)
- 2) Tabungan Syariah Umum (Al-Mudharabah)
- 3) Tabungan Pelajar (Al-Mudharabah)
- 4) Tabungan Sikencana (Al-Mudharabah)
- 5) Tabungan Haji (Al-Mudharabah)
- 6) Tabungan Qurban (Al-Mudharabah)
- 7) Deposito Berjangka Syariah (Al-Mudharabah)

b. Pembiayaan

Produk pembiayaan berdasarkan akad sebagai berikut:

- 1) Pembiayaan jual beli (Al-Murabahah)
- 2) Pembiayaan bagi hasil (Al-Mudharabah)
- 3) Pembiayaan penyertaan modal (Al-Musyarakah)
- 4) Pembiayaan untuk sewa manfaat (Ijarah Multijasa)
- 5) Pembiayaan Kebajikan (Al-Qardh)

Produk pembiayaan berdasarkan penggunaannya:

- 1) Modal kerja (Al-Murabahah, Al-Mudharabah)
- 2) Investasi (Al-Murabahah)
- 3) Konsumtif (Al-Murabahah, Al-Ijarah, Al-Qardh)

Produk pembiayaan berdasarkan sasaran penyaluran:

- 1) Pembiayaan Pengusaha Kecil dan Mikro (UKM)
- 2) Pembiayaan Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- 3) Pembiayaan Pegawai BUMN dan BUMD
- 4) Pembiayaan pegawai perusahaan instansi/swasta
- 5) Pembiayaan kebajikan (Al-Qardh)

c. Jasa Lainnya

Produk jasa lainnya meliputi sebagai berikut:

- 1) Jasa Transfer dana antar bank
- 2) Fasilitas penjualan pulsa
- 3) Jasa pembayaran rekening listrik

8. Kegiatan Usaha

Kegiatan usaha Bank Syariah Bandar Lampung adalah melayani masyarakat sebagaimana fungsinya sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yaitu penghimpunan dana, penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan, penanganan bermasalah serta melayani jasa lainnya yang dimungkinkan berdasarkan prinsip syariah.

9. Perkembangan Usaha

Pada tanggal 22 Desember 2008 Bank Syariah Bandar Lampung mulai beroperasi yang diresmikan oleh Bank Indonesia, sejak saat itu seluruh kegiatan usaha Bank Syariah Bandar Lampung dilakukan.

Perkembangan volume usaha/total asset, total pembiayaan, total dana pihak ketiga dan pinjaman yang diterima dari bank lain posisi 3 (tiga) tahun terakhir atau 31 Desember 2014 sampai dengan posisi 31 Desember 2016 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Perkembangan Usaha
(Dalam Ribuan Rupiah)

Keterangan	Des 14	Des 15	Des 16	Des 17
Asset	40.102.652	61.225.224	67.326.593	73.854.569
Pembiayaan	32.659.991	47.052.279	51.140.286	56.989.896
Dana Pihak Ketiga	23.620.157	37.808.825	40.169.898	48.082.206
Pinjaman Yang Diterima	9.587.665	13.998.467	17.114.152	13.382.317
Modal Setor	7.500.000	8.500.000	8.500.000	8.500.000

Sumber : Data BPRS Kota Bandar Lampung tahun 2017 diolah

10. Produk PT BPRS Bandar Lampung

a. Produk penghimpun dana, terdiri dari

1) Tabungan Syariah

Tabungan Syariah adalah simpanan pihak ke tiga pada PT BPR Syariah Bandar Lampung yang penarikannya dapat dilakukan sewaktu-waktu menurut syarat-syarat tertentu dan tidak dapat ditarik dengan

cek atau sejenisnya. Dalam penarikannya, tabungan tidak dapat diwakilkan kecuali dengan surat kuasa dan secara tunai/transfer. Tabungan tersebut terdiri dari: tabungan *al-wadi'ah*, tabungan *al-mudharabah*, tabungan pelajar *al-mudharabah*, tabungan si kencana *al-mudharabah*.

2) Deposito

Deposito adalah simpanan dana pihak ketiga kepada PT. BPR Syariah Bandar Lampung yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu sesuai perjanjian kedua belah pihak. Produk deposito yaitu: deposito *al-Mudharabah* adalah simpanan pihak ketiga yang penarikannya berjangka waktu 3 bulan, 6 bulan, 9 bulan, dan 12 bulan yang berbagi hasil. Deposito ini dapat dibuka oleh perorangan atau badan hukum dan diberikan imbalan sesuai dengan nominal dan jangka waktu deposito dan pencairannya yang telah jatuh tempo dapat dilakukan secara tunai atau dipindah bukukan kerekening giro *wadi'ah*, tabungan *al-mudharabah* atau transfer ke bank lain.

3) Giro

Giro adalah simpanan dana pihak ketiga yang dapat digunakan sebagai alat pembayaran dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek atau pemindah bukuan. Produknya yaitu giro *wadi'ah* adalah simpanan dana pihak ketiga di PT. BPR Syariah yang dapat ditarik setiap saat dengan cek, bilyet giro atau surat

perintah pembayaran. Setiap bulan bank memberikan statemen rekening koran yang berisi gambaran transaksi nasabah berupa RK perorangan/RK perusahaan sesuai awal pembukaan rekeningnya.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *product moment pearson* dan taraf signifikannya 0.05. masing-masing skor item dikorelasikan dengan skor totalnya. Adapun hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Validitas Kompensasi

Item Pertanyaan	R Tabel	Koefisien r Hitung	Keterangan
1	0.304	0.944	Valid
2	0.304	0.721	Valid
3	0.304	0.944	Valid
4	0.304	0.623	Valid

5	0.304	0.721	Valid
6	0.304	0.691	Valid
7	0.304	0.931	Valid
8	0.304	0.806	Valid
9	0.304	0.944	Valid
10	0.304	0.623	Valid

Sumber: (Data diolah) dari kuesioner

Tabel 4.4
Uji Validitas Motivasi

Item Pertanyaan	R Tabel	Koefisien r Hitung	Keterangan
1	0.304	0.553	Valid
2	0.304	0.623	Valid
3	0.304	0.944	Valid
4	0.304	0.721	Valid
5	0.304	0.944	Valid
6	0.304	0.806	Valid
7	0.304	0.944	Valid
8	0.304	0.691	Valid
9	0.304	0.583	Valid
10	0.304	0.721	Valid

Sumber: (Data diolah) dari kuesioner

Tabel 4.5
Uji Validitas *Reward*

Item Pertanyaan	R Tabel	Koefisien r Hitung	Keterangan
1	0.304	0.763	Valid
2	0.304	0.806	Valid
3	0.304	0.944	Valid
4	0.304	0.806	Valid
5	0.304	0.944	Valid
6	0.304	0.931	Valid
7	0.304	0.726	Valid
8	0.304	0.944	Valid
9	0.304	0.553	Valid
10	0.304	0.623	Valid

Sumber: (Data diolah) dari kuesioner

Tabel 4.6
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	R Tabel	Koefisien r Hitung	Keterangan
----------------------------	----------------	-------------------------------	-------------------

1	0.304	0.763	Valid
2	0.304	0.806	Valid
3	0.304	0.944	Valid
4	0.304	0.806	Valid
5	0.304	0.944	Valid
6	0.304	0.931	Valid
7	0.304	0.726	Valid
8	0.304	0.944	Valid
9	0.304	0.553	Valid
10	0.304	0.623	Valid

Sumber: (Data diolah) dari kuesioner

Berdasarkan **Tabel 4.3** sampai dengan **Tabel 4.6** dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan yang tentang faktor kompensasi, faktor motivasi, faktor *reward* dan kinerja karyawan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0.304$ dan hanya soal no 4 dan 6 yang memiliki nilai r_{hitung} lebih kurang dari $r_{tabel} = 0.304$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai BPRS Bandar Lampung tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Pada penelitian ini uji Reliabilitas menggunakan rumus cronbach alpha dengan bantuan SPSS, kemudian hasil alpha hitung diinterpretasikan pada tabel nilai r. jika tingkat alpha hitung > 0.6 maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Adapun hasil dari output SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas

Cronbach's alpha	N of item
0.986	24

Sumber: (Data diolah) dari kuesioner

Hasil uji statistik didapatkan $r_{hit} = 0.986 > r_{Alfa \alpha Cronbach} = 0.60$ sehingga seluruh item pernyataan reliabel.

2. Analisis Data Kuantitatif

a. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial

1) Uji Koefisien Determinasi Variabel Faktor Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar jauh variabel faktor internal mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) pada tabel berikut.

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Faktor Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.907 ^a	.822	.814	.18183	2.602

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah) dari SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0.814 artinya sebesar 81.4% variabel faktor kompensasi mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 18.6% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel faktor kompensasi.

2) Uji Koefisien Determinasi Variabel Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar jauh variabel faktor motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Faktor Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 ^a	.862	.855	.16037	2.420

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah) dari SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0.855 artinya sebesar 85.5% variabel faktor motivasi mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 14.5% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel faktor motivasi.

3) Uji Koefisien Determinasi Variabel Faktor *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar jauh variabel faktor motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Faktor *Reward*
Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.966 ^a	.932	.929	.11214	1.961

a. Predictors: (Constant), *Reward*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah) dari SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0.929 artinya sebesar 92.9% variabel faktor *reward* mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 7.1% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel faktor *reward*.

b. Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

1) Uji Koefisien Determinasi Variabel Faktor Kompensasi, Faktor Motivasi dan Faktor *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar jauh variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) pada tabel berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Faktor Kompensasi, Faktor
Motivasi dan Faktor *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.966 ^a	.933	.923	.11730	1.972

a. Predictors: (Constant), Reward, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah) dari SPSS

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0.923 artinya sebesar 92.3% variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 7.7% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward*.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Uji Hipotesis Secara Parsial

1) Uji Hipotesis Variabel Faktor Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung, penulis menggunakan uji statistik (Uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis Variabel Faktor Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.231	.423		.547	.590		
Kompensasi	.930	.092	.907	10.090	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah) dari SPSS

Nilai t_{hitung} variabel faktor kompensasi yaitu 10.090 dengan konstanta 0.547 pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh 2.021 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Signifikansi variabel faktor kompensasi pada tabel adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0.05 maka H_a diterima. Artinya faktor kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara faktor kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.930 dengan konstanta sebesar 0.231. dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 0.231 + 0.930X_1$, hal ini berarti bahwa apabila skor faktor kompensasi naik satu skor maka skor kinerja karyawan juga naik sebesar 0.930.

2) Uji Hipotesis Variabel Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji pengaruh faktor motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung, penulis menggunakan uji statistik (Uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.13
Hasil Uji Hipotesis Variabel Faktor Motivasi Terhadap
Kinerja karyawan

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.139	.396		-.351	.729		
Motivasi	1.011	.086	.928	11.711	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah) dari SPSS

Nilai t_{hitung} variabel faktor motivasi yaitu 11.711 dengan konstanta 0.351 pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh 2.021 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Signifikansi variabel faktor motivasi pada tabel adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0.05 maka H_a diterima. Artinya faktor motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara faktor motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 1.011 dengan konstanta sebesar -0.139. dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = -0.139 + 1.011X_2$, hal ini berarti bahwa apabila skor faktor motivasi naik satu skor maka skor kinerja karyawan juga naik sebesar 1.011.

3) Uji Hipotesis Variabel Faktor *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji pengaruh faktor *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung, penulis menggunakan uji statistik (Uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis Variabel Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.035	.256		.136	.893		
Reward	.979	.056	.966	17.421	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah) dari SPSS

Nilai t_{hitung} variabel faktor *reward* yaitu 17.421 dengan konstanta 0.136 pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh 2.021 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Signifikansi variabel faktor

reward pada tabel adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0.05 maka H_a diterima. Artinya faktor *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara faktor *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.979 dengan konstanta sebesar 0.035. dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 0.035 + 0.979X_3$, hal ini berarti bahwa apabila skor faktor *reward* naik satu skor maka skor kinerja karyawan juga naik sebesar 0.979.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan

1) Uji Hipotesis Variabel Faktor Kompensasi, Faktor Motivasi dan Faktor *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji-t pada **Tabel 4.15** didapatkan nilai, yaitu = 0.909. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0.05$, yaitu: 2.021 maka $t_{hitung} = 0.792 > t_{tabel} = 2.021$ sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_0 ditolak jadi secara parsial sehingga ada pengaruh antara variabel X_1 (Faktor Kompensasi) terhadap Variabel Y (Kinerja karyawan) di nilai t_{hitung} variabel faktor kompensasi yaitu 0.792 dengan konstanta 0.909 pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh 0.792 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima signifikansi variabel faktor kompensasi pada tabel adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0.05 maka H_a diterima.

Artinya faktor kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara faktor kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.096 dengan konstanta sebesar 0.035. dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 0.035 + 0.096X_1$, hal ini berarti bahwa apabila skor faktor kompensasi naik satu skor maka skor kinerja karyawan juga naik sebesar 0.096.

Tabel 4.15

Hasil Uji Hipotesis Variabel Faktor Kompensasi, Faktor Motivasi dan Faktor *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.035	.303		.116	.909		
	Kompensasi	.096	.359	.094	.267	.792	.027	36.527
	Motivasi	-.071	.480	-.066	-.149	.883	.017	57.813
	Reward	.955	.211	.941	4.525	.000	.078	12.874

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah) dari SPSS

Berdasarkan hasil Uji-t didapatkan nilai t_{hitung} , yaitu = 0.883. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0.05$, yaitu: 2.021 maka $t_{hitung} = 0.883 < t_{tabel} = 2.021$ sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_0 diterima jadi secara parsial sehingga ada pengaruh antara variabel X_2

(Faktor Motivasi) terhadap Variabel Y (Kinerja karyawan) di BPRS Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara faktor motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar -0.071 dengan konstanta sebesar 0.035. dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 0.035 - 0.071X_2$, hal ini berarti bahwa apabila skor faktor motivasi naik satu skor maka skor kinerja karyawan turun sebesar 0.071.

Berdasarkan hasil Uji-t didapatkan nilai t_{hitung} , yaitu = 0.000. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0.05$, yaitu: 2.021 maka $t_{hitung} = 0.000 < t_{tabel} = 2.021$ sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_0 diterima jadi secara parsial sehingga tidak ada pengaruh antara variabel X_3 (Faktor *Reward*) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) di BPRS Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara faktor *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.955 dengan konstanta sebesar 0.035. dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 0.035 + 0.955X_3$, hal ini berarti bahwa apabila skor faktor *reward* naik satu skor maka skor kinerja karyawan naik sebesar 0.955.

Hasil pengolahan data dengan model regresi yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis Variabel Faktor Kompensasi, Faktor Motivasi dan Faktor
***Reward* Terhadap Kinerja Karyawan (Anova)**

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.818	3	1.273	92.506	.000
	Residual	.275	20	.014		
	Total	4.093	23			

a. Predictors: (Constant), Reward, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah) dari SPSS

Tabel di atas menunjukkan variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 92.506 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.61. Nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung.

C. Pembahasan

1. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} variabel faktor kompensasi yaitu 10.090 dengan konstanta 0.547 pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh 2.021 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Signifikansi variabel faktor kompensasi pada

tabel adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0.05 maka H_a diterima. Artinya faktor kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung.

Nilai *Adjusted R square* sebesar 0.814 artinya sebesar 81.4% variabel faktor kompensasi mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 18.6% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel faktor kompensasi.

2. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} variabel faktor motivasi yaitu 11.711 dengan konstanta 0.351 pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh 2.021 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Signifikansi variabel faktor motivasi pada tabel adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0.05 maka H_a diterima. Artinya faktor motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung.

Nilai *Adjusted R square* sebesar 0.855 artinya sebesar 85.5% variabel faktor motivasi mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 14.5% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel faktor motivasi.

3. Analisis Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} variabel faktor *reward* yaitu 17.421 dengan konstanta 0.136 pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh 2.021 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Signifikansi variabel faktor *reward* pada tabel adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0.05 maka H_a diterima. Artinya faktor *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung.

nilai *Adjusted R square* sebesar 0.929 artinya sebesar 92.9% variabel faktor *reward* mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 7.1% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel faktor *reward*.

4. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan *Reward* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 92.506 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.61. Nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung.

nilai *Adjusted R square* sebesar 0.923 artinya sebesar 92.3% variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* mempengaruhi perubahan

variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 7.7% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward*.

Melihat nilai keterpengaruhan yang cukup besar antara variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini yaitu mencapai 92.3%, maka model kombinasi ketiga variabel bebas yaitu faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* apabila dijalankan dengan maksimal dapat digunakan untuk mempengaruhi tingkat kinerja BPRS Bandar Lampung.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung, terbukti dengan nilai *Adjusted R square* sebesar 0.814 artinya sebesar 81.4% variabel faktor kompensasi mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel faktor kompensasi.
2. Terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung, terbukti dengan nilai *Adjusted R square* sebesar 0.855 artinya sebesar 85.5% variabel faktor motivasi mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel faktor motivasi.
3. Terdapat pengaruh antara reward dengan kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung, terbukti dengan nilai *Adjusted R square* sebesar 0.929 artinya sebesar 92.9% variabel faktor *reward* mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel faktor *reward*.

4. Variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 92.506 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.61. Nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung.

Nilai *Adjusted R square* sebesar 0.923 artinya sebesar 92.3% variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward*.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. BPRS Bandar Lampung diharapkan dapat meningkatkan kompensasi, motivasi dan reward secara bersama – sama. Hubungan antara pimpinan dan karyawan harus terjalin dengan baik didukung dengan pemberian kompensasi, motivasi dan reward yang baik kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan secara teoritis masih banyak faktor –faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor – faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis



Daftar Pustaka

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2012. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Sun
- Ivancevich, Konopaske dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen dan Organisasi, alih bahasa gina gania*. Jakarta: Erlangga
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kusdyah Rachmawati, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhamad. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tanjung, Hendri dan Devi, Abrisita. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramedia Publishing
- Yusuf, Burhanuddin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja grafindo Persada